



# Hvað þarf til svo erlendar menntakonur fá vinnu við hæfi?

Tilraunaverkefni um atvinnumál innflytjenda á Norðurlandi

Sveinbjörg Smáradóttir, MA í félagsvísindum, Háskólanum á Akureyri

Markus Meckl, PhD, prófessor við Félagsvísindadeild Háskólans á Akureyri



Sveinbjörg  
Smáradóttir



Markus Meckl

## Útdráttur

Konur af erlendum uppruna eru mjög viðkvæmur hópur á íslenskum vinnumarkaði. Þær eru mun ólíklegri en íslenskar konur og erlendir karlar til að fá störf í samræmi við menntun, eiga erfitt með að fá menntun sína viðurkennda og fá ekki nægan stuðning til að ná árangri á vinnumarkaðnum. Virk þátttökurannsókn var gerð á Akureyri þar sem fjórar erlendar konur með háskólamenntun fengu einstaklingsmiðaðan stuðning í leit að störfum við hæfi. Markmiðið með tilraunaverkefninu var að finna hindranirnar og leggja til möguleg úrræði. Helstu fyrirstöður voru: Ófullnægjandi íslenskukunnátta; skortur á tækifærum til þjálfunar í íslensku; og mikið framboð á íslensku fagfólki. Þátttakendur fengu ekki störf meðan á verkefninu stóð. Greinileg þörf er á kerfislægum breytingum til að losna úr þeim víthring að fá ekki starf vegna ófullnægjandi íslenskugetu en læra heldur ekki tungumálið vegna fárra kosta á störfum þar sem töluð er íslenska. Ljóst er að samstarf stjórnvalda, samfélags og stofnana er grundvallaratriði og má finna fyrirmyndir á höfuðborgarsvæðinu sem vert er að horfa til.

**Lykilorð:** innflytjendur, konur, atvinna, jafnrétti, tilraunaverkefni.

## Abstract

In Iceland, immigrant women are a very sensitive group on the labour market where they face problems related to the recognition of their education and support to help them to achieve their career goals is limited. In this pilot project, immigrant women with a university education were provided with personalized support to get appropriate jobs. The purpose was to identify the problems and suggest potential solutions. The women did not succeed in finding jobs due to: Insufficient skills

in the Icelandic language; few opportunities to practice Icelandic; and a sufficient supply of Icelandic labour. Thus, there is certainly a need for structural changes and cooperation of institutions, government bodies and society to ensure equity in the labour market to prevent immigrant women from becoming trapped in a vicious circle in which they cannot get appropriate jobs due to inadequate language skills, but meanwhile, being unable to become fluent in the Icelandic language because of lacking opportunities to practice Icelandic at work. There are existing successful models in the capital area that facilitate immigrants' integration into the labour market and society.

**Keywords:** immigrants, women, labour market, gender equality, pilot project.

## Inngangur

Markmið tilraunaverkefnisins var að takast á við hindranir sem konur af erlendum uppruna með háskólamenntun frá heimalandi sínu mæta á vinnumarkaði á Akureyri, leita leiða til að yfirstíga þær hindranir og setja fram tillögur að úrbótum. Rannsóknin var framhald af stærra verkefni á vegum Háskólans á Akureyri, Alþjóðastofu Akureyrar og Vinnumálastofnunar sem bar enska heitið *Creating deserving labour opportunities for immigrant women* og hafði það að markmiði að bæta atvinnutækifæri kvenna af erlendum uppruna á Norðurlandi. Fyrsta stigið var djúpvíðtalsrannsókn Burdikova, Barillé, Meckl og Soffíu Gísladóttur (2018), *Underemployment of immigrant women in Iceland: a case study*, sem sýndi fram á nokkrar alvarlegar hindranir sem þessi hópur stendur frammi fyrir. Þær voru í fyrsta lagi erfiðleikar við að fá menntun viðurkennda hér á landi. Í öðru lagi er skortur á stuðningi fyrir erlendar konur svo þær nái markmiðum sínum.



Í þriðja lagi veldur ónæg íslenskukunnátta því að fá tækifæri gefast til að spreyta sig á störfum við hæfi. Og í fjórða lagi skortir margar konurnar sjálfstraust og sjálfstrú til að taka af skarið og tala íslensku, sækja um störf og sanna sig á vinnumarkaði.

Í kjölfar rannsóknar Burdikova og félaga (2018) var sett af stað þetta tilraunaverkefni til að varpa frekara ljósi á vandann. Verkefnið fólst í því að gera virka þátttökurannsókn með konum af erlendum uppruna með háskólamenntun frá heimalandinu sem ekki höfðu fengið atvinnu við hæfi á Íslandi. Rannsóknarspurningarnar sem leitað var svara við voru þrjár: 1) Hverjar eru helstu hindranir í vegi erlendra kvenna í átt að markmiðum sínum? 2) Er einstaklingsmiðaður stuðningur gagnleg lausn svo menntaðar konur af erlendum uppruna á Akureyri nái markmiðum sínum á vinnumarkaði? 3) Hvernig má styrkja stöðu menntaðra kvenna af erlendum uppruna á Akureyri?

**Staða erlendra kvenna á íslenskum vinnumarkaði**

Íslendingar hafa lengi státað af því að vera í fremstu röð í jafnréttismálum í heiminum og íslenskar konur hasla sér völl á sífellt fleiri sviðum atvinnulífsins og í nýsköpun. Fáar rannsóknir hafa verið gerðar um samband innflytjenda, kynjajafnréttis og íslenska vinnumarkaðarins en ljóst er að það hallar á erlendar konur, og eru þær taldar vera viðkvæmasti hópurinn á íslenskum vinnumarkaði, bæði hvað varðar atvinnutækifæri og tekjur, auk þess að búa við veika félagslega stöðu í samfélaginu (Burdikova o.fl., 2018; Magnfríður Júlíusdóttir o.fl., 2013; Unnur Dís Skaptadóttir og Kristín Loftsdóttir, 2019). Þetta er í samræmi við ýmsar aðrar rannsóknir um stöðu innflytjenda víða á Vesturlöndum (Brekke og Mastekaasa, 2008; Fortin, 2005; Ng og Sears, 2010) og búa kvenkyns innflytjendur gjarnan við tvöfalda mismunun á vinnumarkaði þar sem kynjaþátturinn vegur enn þyngra en uppruni þeirra og gerir þeim þar af leiðandi mun erfiðara fyrir að ná framgangi en innlendum konum og körlum af erlendum uppruna (Hayfron, 2002; Donato, Piya og Jacobs, 2014; Ballarino og Panichella, 2017).

Innflytjendum á Íslandi fjölgaði mikið síðustu ár og fleiri konur en karlar fengu íslenskan ríkisborgarétt árlega frá 1992–2017 (Hagstofa Íslands, 2018). Samkvæmt tölum frá Eurostat (2011) var hlutfall innflytjenda í Evrópusambandslöndum á aldrinum 20–64 ára sem voru „ofmenntaðir“ fyrir störf sín (e. overqualified), að jafnaði 33%, sem er umtalsvert hærra en meðal innfæddra, en þar var það 21%. Þetta átti við um bæði karla og konur, (+10% hjá körlum en +15% meðal

kvennanna). Hlutfallið var nokkru hærra meðal fyrstu kynslóðar innflytjenda og langtum hæst meðal kvenna á aldrinum 55–64 ára með ríkisfang utan Evrópusambandsins eða 33% hærra miðað við heildarfjölda kvenna á þessu aldursbili (Eurostat, 2011). Af þeim sem fengu atvinnuleyfi á Íslandi árið 2017 höfðu 49,2% erlendra karla lokið háskólanámi en 58,2% kvenna. Hins vegar höfðu einungis 28,5% kvennanna fengið atvinnuleyfi á grundvelli sérfræðipækkingar á móti 46% karlanna. Af þeim sem höfðu háskólamenntun voru 72% kvenna og 54% karla í störfum þar sem menntun þeirra var umfram kröfur (Vinnuálastofnun, 2017).

Þegar menntunarstig íslenskra kvenna hækkaði og atvinnuþátttaka þeirra jókst verulega kringum árið 1990 breyttust einnig væntingar þeirra og kröfur um tækifæri, tekjur og eftirsóknarverð störf. Þar af leiðandi lentu mörg hinna hefðbundnu láglaunastarfa íslenskra kvenna hjá erlendum kynsysturum þeirra (Magnfríður Júlíusdóttir, Unnur Dís Skaptadóttir og Anna Karlsdóttir, 2013). Því hefur jafnvel verið haldið fram að í löndum á borð við Ísland og önnur Norðurlönd hafi hinn mikli árangur í jafnrétti kynjanna beinlínis verið á kostnað erlendra kvenna sem tóku að sér mörg hinna láglaunuðu og ólaunuðu „kvennastarfa“ í umönnun og þrífum og „festust“ þar, þrátt fyrir að hafa aflað sér menntunar. (Isaksen, 2010; Napierała og Wojtyńska, 2017). Í áður nefndri rannsókn Burdikova o.fl. (2018) meðal erlendra kvenna á Akureyri töldu 30% sig ekki hafa atvinnu í samræmi við getu og menntun meðan aðeins 8% íslenskra kvenna voru á þeirri skoðun. Erlendar konur voru einnig með umtalsvert lægri laun en íslenskar konur, og einnig lægri laun en erlendir karlar.

**Aðferð**

Tilraunaverkefnið fór fram sem virk þátttökurannsókn/starfendarannsókn en aðferðin byggist á því að rannsakandi tekur virkan þátt, er hluti af verkefninu og hefur bein áhrif á framvindu og niðurstöðu þess (Kristín Þórarinsdóttir og Rúnar Sigþórsson, 2016). Aðferðin var valin þar sem markmiðið var að vinna að félagslegum umbótum (Reason og Bradbury, 2008) og skiptist ferlið í skilgreiningu viðfangsefnis, áætlun um aðgerðir, framkvæmd, mat á árangri, ígrundun og ákvarðanir um áframhald. Þar sem rannsóknin var tilraunaverkefni/forverkefni var tilgangurinn ekki að setja fram niðurstöður sem alhæfa mætti út frá eða stuðla að meiri háttar umbótum, heldur var leitast við að auka þekkingu á viðfangsefninu, kanna réttmæti og framkvæmanleika og spá fyrir um væntan árangur af stærra

verkefni af sama toga (Sigríður Halldórsdóttir, 2016). Yrði slíkt hins vegar ekki vænlegt var ætlunin að nýta þekkinguna sem skapaðist til að þróa nýjar leiðir til að ná markmiðum verkefnisins.

#### *Þátttakendur*

Í september 2018 voru fimm þátttakendur valdir með markmiðsúrtaki, en þannig er rannsakaður afmarkaður hópur fólks sem deilir þeirri reynslu sem er til umfjöllunar (Þórólfur Þórlindsson og Þorlákur Karlsson, 2013). Allir þátttakendur voru konur af erlendum uppruna með háskólagráðu frá heimalandinu sem ekki höfðu fengið vinnu í samræmi við menntun sína á Íslandi. Þær voru á aldrinum 35–60 ára og höfðu verið búsettar á Íslandi í eitt til sautján ár. Starfsreynsla þeirra á sínu sviði var mismikil, allt frá því að vera engin upp undir tvo áratugi. Íslenskukunnátta þeirra var á mismunandi stigum, allt frá því að vera á byrjunarstigi upp í mjög góða færni. Allar höfðu þær sótt námskeið í íslensku, og var fjöldi lokinna námskeiða á bilinu eitt til fimm, en yngri konurnar stóðu almennt betur að vígi í íslensku en þær eldri. Einn þátttakandi hætti snemma í ferlinu, þannig að aðeins fjórar konur voru með til enda.

#### *Framkvæmd og greining rannsóknargagna*

Fyrsta skrefið var að taka óstaðlað viðtal við hverja og eina konu um bakgrunn, menntun, atvinnu og fjölskylduáðstæður, sem og vonir og væntingar þeirra um starfsframa og fyrri tilraunir þeirra til að ná markmiðum sínum. Viðtölin fóru ýmist fram á íslensku, ensku eða málunum báðum í bland og túlkur var til staðar eftir þörfum og vilja kvennanna. Efni viðtalanna var síðan nýtt til að gera áætlanir fyrir hverja konu í samráði við hana sjálfa. Að viðtölunum loknum var haft samstarf við aðila á vegum Vinnuálastofnunar og Alþjóðastofu Akureyrarbæjar til að veita konunum einstaklingsmiðaða aðstoð í leit að vinnu við hæfi. Ekki var haft formlegt samráð við aðra fagaðila. Því næst var áætlunum hrint í framkvæmd, upplýsinga var aflað og allt ferlið skrásett jafnóðum á greinandi minnisblöð í tölvu fyrir hvern þátttakanda fyrir sig. Árangurinn var metinn jafnóðum, áætlanir endurskoðaðar eftir þörfum í samræmi við árangur og dreginn lærdómur í hvert sinn. Þátttakendunum var veittur stuðningur með því að útvega þeim atvinnuviðtöl, tala máli þeirra við vinnuveitendur og ýmsa opinbera aðila og reyna að finna fyrir þá tækifæri til að spreyta sig í starfi. Verkefnið stóð yfir í tíu mánuði og rannsóknargögnin voru minnisblöð og dagbókarfærslur rannsakennda byggðar á framvindu verkefnisins, sem og lýsingar á aðkomu bæði rann-

sakennda og annarra aðila. Þar á meðal voru samtöl og tölvupóstsamskipti við þátttakendur, fulltrúa stofnana og aðila úr atvinnulífinu. Einnig fór fram töluverð upplýsingaleit á netinu sem snerti eyðublöð og reglugerðir um starfsleyfisumsóknir og réttindi og skyldur í íslensku atvinnulífi og öll var færð til bókar.

Við gagnagreiningu var beitt ígrundun þar sem meginhugmyndin er að skapa þekkingu með því að læra af reynslunni, en það krefst þess að rannsakandi sé í stöðugri sjálfsskoðun og endurmati. Auk þess þarf hann að vera opin fyrir breytingum á aðstæðum og tilbúinn að bregðast við þeim (Kristín Þórarinsdóttir og Rúnar Sigbórsson, 2016). Á reglulegum fundum með þátttakendum og stuðningsaðilum frá VMST voru fyrirbyggjandi gögn notuð til að vega og meta stöðuna hverju sinni og taka ákvarðanir um framhaldið út frá því. Eftir að ferlinu lauk gafst tími til að ígrunda gjörðir, ákvarðanir og áhrif þeirra, árangur fyrir þátttakendurna, árangur í að svara rannsóknarspurningunum og til að greina þemu úr þeim gögnum sem var aflað.

#### *Siðferðisleg álitamál*

Varðandi siðferðisleg álitamál og nafnleynd var fjöldi þátttakenda stærsta áskorunin, en vegna takmarkaðs fjármagns var ekki mögulegt að bjóða fleiri en fimm konum þátttöku í verkefninu. Akureyri er lítill bær og þar af leiðandi var enn meira krefjandi en ella að gæta nafnleysis, bæði þátttakenda og annarra sem að verkefninu komu. Hins vegar eru margar konur á svæðinu sem rannsóknarefnið gæti átt við. Því ætti efni greinarinnar ekki að vera rekjanlegt til einstaklinga og allir þátttakendur gáfu upplýst samþykki fyrirfram. Til að draga enn frekar úr rekjanleika eru ekki notuð dulnefni eða gerður greinarmunur á þátttakendum í framsetningu niðurstaðna heldur stendur hvert dæmi og hver tilvitnun út af fyrir sig. Þar að auki var fyllstu nærgætni gætt í meðferð gagnanna og öll gögn, viðtalsgögn, samskipti, upptökur og skýrslur, voru geymd í einkatölvu sem var læst með lykilorði sem aðeins eigandi vissi. Öllum persónugreinanlegum gögnum var eytt eftir úrvinnslu þeirra.

#### **Niðurstöður**

Þátttakendurnir höfðu ólíkar sögur að segja af sér og högum sínum en áttu það allir sameiginlegt að vilja nýta menntun sína, reynslu og hæfileika við störf hér á landi. Hins vegar höfðu allar konurnar orðið fyrir vonbrigðum og höfnun við atvinnuleit, sumar ítrekað. Útkomu verkefnisins má skipta í tvennt, annars vegar eru hindranir og hins vegar mögulegar lausnir á vandanum. Helstu

hindranirnar sem konurnar stóðu frammi fyrir voru í fyrsta lagi ónóg íslenskukunnátta, í öðru lagi skortur á tækifærum til að æfa sig í íslensku gegnum dagleg störf og í þriðja lagi mikið framboð á íslensku fagfólki á svæðinu svo vinnuveitendur geta frekar leyft sér að neita útlendingum um starf en ella. Til að leysa vandann er þörf á auknu samstarfi stjórnáslu, stofnana og atvinnulífs svo veita megi innflytjendum slíkan stuðning á vinnumarkaði. Á höfuðborgarsvæðinu má finna ýmsar árangursríkar lausnir og úrræði til stuðnings innflytjendum, sem taka mætti til fyrirmyndar.

### Ónóg íslenskukunnátta

Það kemur ekki á óvart að ófullnægjandi tungumálakunnátta hafi verið áberandi fyrirstaða. Yfirmenn opinberra stofnana höfðuð tveimur þátttakendum vegna ófullnægjandi íslenskukunnátta þar sem það þótti of erfitt fyrir vinnustaðina að hafa fólk sem þyrfti mikinn stuðning vegna tungumálsins. Í tilfelli þar sem starfsþjálfun konu var greidd af Vinnumálastofnun var hún látin fara eftir nokkra daga vegna tungumálaörðugleika og lýsti vinnuveitandinn því svo:

Það er álag að hafa hana því hún skilur ekki það sem við spyrjum hana um og það er líka álag að sitja við hliðina á henni í kaffistofunni og geta ekki talað við hana eða haft hana með í samræðum (símtal við yfirmann stofnunar sveitarfélags, apríl, 2019).

Íslenskugeta konunnar var á byrjendastigi, en kunnáttan var þó svo mikil að annar greinarhöfundur gat átt samskipti við hana með stuðningi aðgengilegrar netorðabókar sem auðvelt var að nota í snjallsíma. Það þurfti bæði tíma og þolinmæði og ekki síst traust konunnar, sem var óstyrk vegna tungumálsins. Engu að síður var hægt að eiga innihaldsríkar samræður við hana. Því skal þó haldið til haga að á vinnustaðnum hélt starfsfólkið að konan hefði meiri hæfni í íslensku en raun bar vitni svo þar hefðu samskipti milli starfsfólksins og þeirra er komu að skipulagningunni mátt vera skýrari. Einnig hafði þarna áhrif álag á vinnustaðnum og þótti nánustu yfirmönnum og samstarfsfólki vera konunnar auka á álagið þó hún „væri greinilega fagmanneskja“. Konan var án atvinnu en fékk í kjölfar höfnunarinnar stuðning Vinnumálastofnunar til að sækja einkatíma í íslensku, með áherslu á viðkomandi fagmál. Auk þess hittu hún á tímabili sjálfboðaliða Rauða kross Íslands til að æfa sig í íslensku, sem henni þótti hjálplegt.

Önnur kona, sem hafði lokið fjölmörgum íslenskunámskeiðum og átti auðvelt með að tjá sig á íslensku, sótti einnig um starf hjá opinberum stofnunum, sem

ófaglærður starfskraftur. Yfirmaður stofnunar kvaðst hafa áhuga á að ráða hana meðan hún ynni að starfsleyfisumsókn og bætti íslenskugetu sína. Kom fram að hjá þessari stofnun væri „ekki beint rifist um stöðurnar“ af fagfólki, þó ekki vantaði í stöður sem ekki krefðust fagmenntunnar (samtal í febrúar 2018). Eftir viðtalið, sem fór fram undir merkjum þessarar rannsóknar, ráðfærði yfirmaðurinn sig við yfirstjórnina, en þaðan var lokasvarið neikvætt: „... treglega er tekið í að ráða inn einstakling með litla íslenskukunnátta sem þarf mikinn stuðning vegna tungumálaerfiðleika“ (tölvupóstsamskipti, maí 2019). Yfirmaðurinn kvaðst áhugasamur um að gera einhvers konar starfsþjálfunarsamning þar sem greiðsla kæmi með ráðningu konunnar svo hægt væri að veita henni stuðning í starfi til að byrja með. Þarna var vilji og áhugi yfirmannsins fyrir hendi, en ekki úrræði því starfsþjálfunarsamningur í hefðbundinni mynd er úrræði Vinnumálastofnunar og einungis í boði fyrir fólk í atvinnuleit. Konan var hins vegar með aðra vinnu í ræstingum sem hún vildi gjarnan komast úr og starfa í sínum geira. Kannað var hvort fyrir lægju formleg getuviðmið í íslensku sem konan gæti stefnt markvisst að því að ná og endurtekið svo starfsumsóknina, en svo virtist ekki vera. Endirinn varð að konan komst ekki í starf sem hún þurfti nauðsynlega til að geta að lokum fengið starfsleyfi; annars vegar til að tileinka sér íslenskt fagmál og hins vegar til að afla sér starfsreynslu. Næst voru kannaðir möguleikar á sérhæfðu atvinnutengdu íslenskunámskeiði, t.d. hjá Símenntunarstöð Eyjafjarðar eða Mími í Reykjavík. Kom í ljós að slíkt væri annað veiði í boði, þó aðeins haldið á vegum vinnustaða og þá í boði fyrir fólk með ráðningarsamning. Þar vann hvort á móti öðru hjá konunni þar sem hún fékk ekki starf vegna ófullkominnar tungumálagetu, en komst heldur ekki á námskeiðið sem hún þurfti á að halda vegna þess að hún var ekki starfsmaður. Hún hélt því áfram í sínum ræstingastörfum.

### Skortur á tækifærum til að æfa sig í íslensku

Skortur á tækifærum til að æfa sig í íslensku með innihaldsríkum samskiptum á vinnustað var önnur alvarleg hindrun sem kom fram. Sumar kvennanna voru fastar í þeim vítahring að fá ekki starf við hæfi vegna tungumálsins og ná ekki að læra tungumálið vel eða verða reiprennandi í því vegna skorts á æfingu með samræðum, þrátt fyrir að hafa sótt íslenskunámskeið og hafa einlægan áhuga. Flestar kvennanna áttu það sameiginlegt að vinna störf sem kröfðust einhæfra, lítilla eða engra samskipta á íslensku, til dæmis við ræstingar. Lýsti einn þátttakandi því svo: „Ég kom bara, sagði góðan daginn,



ég er komin, [þreif skrifstofuna], og svo sagði ég bara bless, ég er farin ... Alla daga, ekkert annað.“ Flestar höfðu þær unnið á vinnustöðum þar sem flest samverkafólkið var einnig af erlendum uppruna og því lítil sem engin íslenska töluð, eins og ein kvennanna lýsti í vonleysi og leiða því hún vildi vinna innan um fólk sem talaði íslensku: „Ég vann líka í [vinnustaður], en þar var mest fólk sem talaði ekki heldur íslensku, svo ég talaði aldrei íslensku í vinnunni.“

#### Mikið framboð á íslensku starfsfólki

Ólíkt höfuðborgarsvæðinu, þá voru aðstæður á vinnu- markaðnum á svæðinu þátttakendum verkefnisins ekki hagstæðar. Framboð á íslensku fagfólki á Akureyri er gott og ekki brýn þörf fyrir fólk í þeim greinum sem konurnar voru menntaðar í, hvorki faglært né ófaglært. Þar af leiðandi er lítil hvati í atvinnulífinu til að styðja þá til framgöngu á vinnu- markaðnum sem gætu þurft meiri stuðning og aðlögun en gengur og gerist með Íslendinga. Tugir umsókna bárust um hvert auglýst starf sem sumar kvennanna sóttu um og möguleikar þeirra voru þar af leiðandi mjög litlir. Einn þátttakandi í þessu verkefni lýsti því með vonleysi að þrátt fyrir menntun, víðtæka reynslu hennar í faggrein sinni og metnaðarfulla umsókn, þá gerðist það iðulega að umsóknum hennar væri ekki einu sinni svarað. Önnur kona, sem talaði góða íslensku og hafði dýrmæta sérmenntun og reynslu í sínu fagi, fékk að spreyta sig í starfi þar sem búin var til tímabundin staða í sérstöku tilraunaverkefni á vegum sveitarfélags þar sem reynsla hennar og menntun nýttist vel. Laun hennar voru greidd úr sjóðum þessarar rannsóknar. Verkefnið gaf mjög góða raun en þrátt fyrir mikla ánægju og eindregin meðmæli yfirmanna var það ekki framlengt og engin sambærileg staða reyndist vera laus. Þar að auki var fjöldi íslenskra umsækjenda um allar auglýstar stöður. Konan lenti því aftur á byrjunarreit.

#### Þörf á markvissum aðgerðum fyrir innflytjendur

Ljóst er að svarið við spurningunni um það hvort einstaklingsmiðaður stuðningur gagnist til að menntaðar konur af erlendum uppruna fái vinnu við hæfi er neikvætt. Stuðningurinn dugði ekki til vegna fyrrgreinds víthringar tungumáls og tækifæra. Mikil þörf er samt á markvissum einstaklingsmiðuðum stuðningi við menntaða innflytjendur því þeir þurfa nauðsynlega að fá aðstoð við að skilja stofnanir, réttindi, regluverk og skyldur og til að sækja um mat á námi og starfsleyfi. Þrátt fyrir að ýmsar upplýsingar hafi safnast um regluverk og réttindi fengu konurnar ekki tækifæri til að

spreyta sig í starfi. Meira þarf til en gert var í verkefnum og ljóst er að þróa þarf markviss úrræði með aðkomu og samvinnu aðila frá sveitarfélögum, Vinnu- málastofnun, félagsþjónustunni og ýmsum öðrum stofnunum og samtökum er láta sig málið varða.

#### Árangursríkar fyrirmyndir á höfuðborgarsvæðinu

Við leit að upplýsingum um aðlögun innflytjenda á höfuðborgarsvæðinu kom í ljós að þar er áralöng hefð fyrir því að ráða erlent fagfólk í opinbera þjónustu af ýmsu tagi og styðja það til starfa. Til dæmis hefur um árabíl umtalsverður hluti fagfólks á borð við hjúkrunarfræðinga á heilbrigðisstofnunum verið af erlendu bergi brotinn (Embætti landlæknis, 2012) en aðlögun og þjálfun þeirra er nauðsynleg til að manna stofnanirnar, eins og segir til dæmis í frétt RÚV (Þórhildur Þorkelsdóttir, 2018). Erlent faglært heilbrigðisstarfsfólk er markvisst stutt með því að veita því hlutastörf sem ófaglærðum starfsmönnum sem það sinnir samhliða markvissu íslenskunámskeiði sem fer fram á dagvinnutíma. Það tekur mislangan tíma, en að lokum ná flestir að uppfylla skilyrðin um íslenskt starfsleyfi og fá vinnu við sitt fag. Þessi úrræði hafa komið til vegna skorts á fagfólki í viss störf víða í Reykjavík, og almennt gefið góða raun (Þórhildur Þorkelsdóttir, 2018; símtal við starfsmann Reykjavíkurborgar, 2019). Í leikskólum Íslands reyndist hlutfall erlendra starfsmanna almennt herra en í viðmiðunarlöndunum í TALIS-rannsókn meðal OECD-landa (Ragnar F. Ólafsson, 2019) og löng hefð er fyrir því að boðið sé upp á íslenskunámskeið fyrir erlent starfsfólk í skólum og leikskólum Reykjavíkur þar sem mannekla hefur verið vandamál (Reykjavíkurborg, 2010, 2018).

Við eftirgrensulan á netinu fundust einnig upplýsingar um verkefni í Reykjavík þar sem samfélagið og stofnanir vinna saman að farsælli aðlögun innflytjenda. Verkefnið, sem er þverfaglegt og samnorrænt, ber heitið „Íslenskuþorpið“ en það var byggt á fræðilegum störfum Guðrúnar Theodórsdóttur innan Háskóla Íslands og var sett á laggirnar árið 2010. Íslenskuþorpinu er ætlað að brúa bilið milli íslenskunámskeiða og daglegra samskipta á íslensku og stuðla þannig á endanum að virkri þátttöku í samfélaginu. Verkefnið er unnið í samstarfi milli kennslustofnana og ákveðinna fyrirtækja og stofnana í Reykjavík og gengur út á að skapa æfingumhverfi fyrir íslenskunema og veita þeim þannig tækifæri, svigrúm og hvatningu til að nota íslensku við að sinna erindum sínum (*Íslenskuþorpið*, 2019). Úr Íslenskuþorpinu þróaðist verkefnið „Stígum saman“ sem miðar sérstaklega að því að bæta

Íslenskukunnáttu kvenna af erlendum uppruna á vinnustöðum þeirra. Þátttakendum er þá boðið upp á starfs tengd íslenskunámskeið og heimsóknir leiðbeinenda á vinnustaðina. Bæði þessi úrræði hafa reynst vel og hlotið viðurkenningu (Morgunblaðið, 2019) og gætu því verið fýsilegar fyrirmyndir fyrir önnur sveitarfélög á Íslandi, til dæmis Akureyri þar sem þörfin er brýn vegna skorts á tækifærum fyrir marga innflytjendur á vinnumarkaðnum.

### Umræður

Í verkefninu kom skýrt fram að það var ekki eitt afmarkað vandamál sem hélt aftur af þátttakendum verkefnisins heldur var það samspil nokkurra þátta. Aðalfyrirstaða flestra kvennanna var íslenskukunnáttan en þeim gáfust fá tækifæri til að æfa sig því ekki buðust störf þar sem töluð var íslenska. Á sama tíma fengu þær ekki vinnu þar sem töluð var íslenska því þær höfðu ekki lært hana nógu vel. Þarna kom í ljós kerfislægur vítahringur, knúinn áfram af offramboði á mannafla á Akureyri, sem gerði það að verkum að vinnuveitendur voru ekki tilbúnir að leggja á sig þá aukafyrirhöfn sem fylgir starfsmanni með takmarkaða íslenskukunnáttu. Þetta átti einnig við þegar sóst var eftir starfsþjálfun fyrir þátttakendurna; það bar ekki árangur. Starfsþjálfunarúrræði Vinnumálastofnunar greiðir starfsþjálfun fólks í atvinnuleit, en markviss eða formlegur stuðningur á vinnustaðnum vegna tungumáls er ekki hluti af samkomulaginu. Einn þátttakenda þessa verkefnis hóf slíka starfsþjálfun á ákjósanlegum vinnustað, en hún var látin fara eftir aðeins nokkra daga vegna þess að ekki var svigrúm á vinnustaðnum fyrir starfskraft sem þurfti stuðning og þolinmæði og enginn starfsmannaskortur var sem hvatti til slíks. Önnur kona, sem var þó nokkuð örugg í íslensku, sótti um nokkur störf í sínum geira sem ófaglærð í von um að geta að lokum sótt um starfsleyfi fyrir sitt fag. Hún fékk einnig neitun nema ef einhver annar greiddi laun hennar meðan hún væri í aðlögun. Eins og áður kom fram var hún í ræstingastarfi og gat ekki nýtt sér starfsþjálfunarúrræði Vinnumálastofnunar svo hún hélt ræstingunum áfram. Þannig voru henni allar bjargir bannaðar. Þetta eru skýr dæmi um það hvernig kerfislægur vítahringur tungumáls og framboðs á íslensku starfsfólki hélt aftur af konunum og það að úrræðin sem eru í boði gagnast menntuðum konum af erlendum uppruna ekki nógu vel. Því er greinilega þörf fyrir markviss og sértæk úrræði fyrir þennan hóp með aðkomu margra opinberra stofnana, sem og félagsþjónustunnar og félagasamtaka.

Þegar kemur að farsælli samþættingu innflytjenda við samfélag, þá er enginn vafi að samfélagið þarf að gegna stóru hlutverki. Mikilvægt er að tryggja gott aðgengi að íslenskunámskeiðum en þar er bara hálf sagan sögð. Ein aðalforsendan er að skapa tækifæri fyrir innflytjendur til að mynda félagsleg tengsl og eins að gæta þess að vinnumarkaðurinn sé innflytjendum vinveittur svo allir fái tækifæri byggð á persónulegum og faglegum kostum sínum (Barillé og Meckl, 2017). Verkefni *Íslenskuþorpið* og *Stígum saman* eru fyrirmyndir sem líta mætti til. Sömu leiðis má eflaust læra margt af stofnunum Reykjavíkurborgar sem ráða fjölda innflytjenda til vinnu. Vissulega eru aðstæður á höfuðborgarsvæðinu mjög ólíkar þeim á Akureyri og skiljanlegt að erfiðara sé að fá vinnu þegar framboð á fagfólki er gott. Hins vegar er það sóun á mannaúði að menntaðar konur af erlendum uppruna fái ekki tækifæri til að gera sig samkeppnishæfar um störf og séu fastar í vítahring láglaunastarfa, tungumálaerfiðleika og tvískiptingar vinnumarkaðarins milli innflytjenda og Íslendinga.

Þegar litið var til baka yfir það ár sem verkefnið stóð yfir hafði þátttakan almennt jákvæð áhrif á konurnar. Vinnumálastofnun og Rauði krossinn veittu einnig ómetanlega hjálp í ferlinu. Engin kvennanna fékk þó starf við hæfi meðan á verkefninu stóð, þrátt fyrir stuðninginn og almennan velvilja þeirra aðila er leitað var til. Því er greinilega þörf á kerfislægum breytingum, eins og lagt er til í nýlegri fjölmeningarstefnu Eyþings (Eyþing, 2017), þar sem stjórnvöld, samfélag og vinnumarkaður leggjast á eitt við að brjóta markvisst upp vítahring tungumáls og tækifæra svo hver megi verða sinnar gæfu smiður í samfélaginu.

### Veikleikar rannsóknarinnar

Helsti veikleiki rannsóknarinnar var hve fáir þátttakendur voru, en hún gefur engu að síður vísbendingu um vandann sem mætir þessum hópi. Því er full ástæða til að gera sambærilega rannsókn með fleiri þátttakendum og formlegri aðkomu fleiri sérfróðra aðila á borð við félagsþjónustuna, félagsráðgjafa og jafnvel markþjálfara, sem og aðila úr atvinnulífinu, sveitarfélög, ríki og viðkomandi stofnanir og samtök um allt land. Þannig mætti gera betur, kortleggja vandann og vinna bug á honum.

## Heimildir

- Ballarino, G. og Panichella, N. (2018). The occupational integration of migrant women in Western European labour markets. *Acta Sociologica*, 61(2), 126–142. doi.org/10.1177/0001699317723441
- Barillé, S. og Meckl, M. (2017). Immigrants' experiences of happiness and well-being in Northern Iceland. *Nordicum-Mediterraneum: Icelandic E-Journal of Nordic and Mediterranean Studies*, 12(1).
- Brekke, I. og Mastekaasa, A. (2008). Highly educated immigrants in the Norwegian labour market: Permanent disadvantage? *Work, Employment and Society*, 22(3), 507–526. doi.org/10.1177/0950017008093483
- Burdikova, A., Barillé, S., Meckl, M. og Soffia Gísladóttir. (2018). Underemployment of immigrant women in Iceland – a case study. *Nordicum-Mediterraneum: Icelandic E-Journal of Nordic and Mediterranean Studies*, 13(1).
- Donato, K. M., Piya, B. og Jacobs, A. (2014). The double disadvantage reconsidered: Gender, immigration, marital status, and global labor force participation in the 21st century. *International Migration Review*, 48(1), 335–376. doi.org/10.1111/imre.12142
- Embætti landlæknis. (2012). *Droplaugarstaðir hjúkrunarheimili: Niðurstöður úttektar á starfsemi heimilisins í febrúar 2012*. Sótt af <https://www.landlaeknir.is/servlet/file/store93/item15311/Skýrsla%20-%20Úttekt%20Droplaugarstaðir%20hjúkrunarheimili%20feb%20.%202012%20.pdf>
- Eurostat. (2011). *Indicators of immigrant integration: A pilot study*. European Commission. Sótt af <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-working-papers/-/KS-RA-11-009>
- Eyþing. (2017). *Fjölmenningarstefna Eyþings*. Samband sveitarfélaga í Eyjafirði og Þingeyjarsýslum. Sótt af [https://erlendir.akmennt.is/wp-content/uploads/2017/12/fjolmenningarstefna\\_eythings\\_2017\\_lokautgafa.pdf](https://erlendir.akmennt.is/wp-content/uploads/2017/12/fjolmenningarstefna_eythings_2017_lokautgafa.pdf)
- Fortin, N. M. (2005). Gender role attitudes and the labour-market outcomes of women across oecd countries. *Oxford Review of Economic Policy*, 21(3), 416–438. doi.org/10.1093/oxrep/gri024
- Hagstofa Íslands. (2018). *Hagstofan: Innflytjendum heldur áfram að fjölga*. Sótt af <https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/mannfjoldi/mannfjoldi-efir-bakgrunni-2018/>
- Hayfron, J. E. (2002). Panel estimates of the earnings gap in Norway: Do female immigrants experience a double earnings penalty? *Applied Economics*, 34(11), 1441–1452.
- Isaksen, L. W. (2010). Chapter I. Introduction: Global care work in Nordic societies. Í L. W. Isaksen (ritstjóri), *Global Care Work: Gender and Migration in Nordic Societies* (bls. 7–9). Lundur: Nordic Academic Press.
- Íslenskuborpið. (2019). Sótt af <https://www.islenskuthorpid.is>
- Kristín Þórarinsdóttir og Rúnar Sigþórsson. (2016). Starfenda- og þátttökurannsóknir. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Handbók í aðferðafræði rannsókna* (2. útgáfa, bls. 347–357). Háskólinn á Akureyri.
- Magnfríður Júlíusdóttir, Unnur Dís Skaptadóttir og Anna Karlsdóttir. (2013). Gendered migration in turbulent times in Iceland. *Norwegian Journal of Geography*, 67(5), 266–275. doi.org/10.1080/00291951.2013.847483
- Morgunblaðið. (2019, október). *Íslenskukennsla kvenna fær Evrópuverðlaun*. Sótt af [https://www.mbl.is/frettir/innlent/2019/10/11/islenskukennsla\\_kvenna\\_faer\\_evropuverdlaun/](https://www.mbl.is/frettir/innlent/2019/10/11/islenskukennsla_kvenna_faer_evropuverdlaun/)
- Napierała, J. og Wojtyńska, A. (2017). Trapped in migrants' sectors? Polish women in the Icelandic labour market. *International Migration*, 55(1), 128–141. doi.org/10.1111/imig.12295
- Ng, E. S. W. og Sears, G. J. (2010). What women and ethnic minorities want. Work values and labor market confidence: A self-determination perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(5), 676–698. doi.org/10.1080/09585191003658847
- Ragnar F. Ólafsson. (2019). *TALIS 2018—Leikskólastig* (bls. 82). Menntamálastofnun. Sótt af [https://mms.is/sites/mms.is/files/talis\\_leikskolaskyrsla\\_okt\\_2019.pdf](https://mms.is/sites/mms.is/files/talis_leikskolaskyrsla_okt_2019.pdf)
- Reason, P. og Bradbury, H. (ritstjórar). (2008). Introduction. Í *The Sage handbook of action research: Participative inquiry and practice* (2. útgáfa, bls. 1–12). SAGE Publications.
- Reykjavíkurborg. (2010). *Stefna og starfsáætlun Leikskólavíðs Reykjavíkurborgar*. Sótt af [https://reykjavik.is/sites/default/files/ymis\\_skjol/skjol\\_utgefing\\_efni/leik-stefna\\_og\\_starfsaetlun2010\\_0.pdf](https://reykjavik.is/sites/default/files/ymis_skjol/skjol_utgefing_efni/leik-stefna_og_starfsaetlun2010_0.pdf)
- Reykjavíkurborg. (2018). *Skóla- og frístundasvið Reykjavíkurborgar: Gardaborg*. Sótt af [https://fundur.reykjavik.is/sites/default/files/agenda-items/gardaborg\\_2018\\_heild.pdf](https://fundur.reykjavik.is/sites/default/files/agenda-items/gardaborg_2018_heild.pdf)
- Sigríður Halldórsdóttir. (2016). Inngangur að aðferðafræði. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Handbók í aðferðafræði rannsókna* (2. útgáfa, bls. 17–30). Háskólinn á Akureyri.
- Unnur Dís Skaptadóttir og Kristín Loftsdóttir. (2019). *Konur af erlendum uppruna. Hvar kreppir að?* Háskóli Íslands. Sótt af <https://www.stjornarradid.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=c6482f7c-570d-11ea-945f-005056bc4d74>
- Vinnumálastofnun. (2017). *Vinnumarkaðurinn á Íslandi: Yfirlit, horfur og þjónusta Vinnumálastofnunar – Október 2017*. Sótt af <https://www.vinnumalastofnun.is/media/1961/okt-2017-skyrsla.pdf>
- Þórhildur Þorkelsdóttir. (2018, 3. september). Þriðjungur starfsfólksins frá Filippseyjum. *RÚV*. Sótt af <https://www.ruv.is/frett/thridjungur-starfsfólksins-fra-filippseyjum>
- Þórólfur Þórlindsson og Þorlákur Karlsson. (2013). Úrtök og úrtaksaðferðir í meginlegum rannsóknum. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Handbók í aðferðafræði rannsókna* (bls. 113–128). Háskólinn á Akureyri.